



TITLE:

労働市場論なき賃金論 - 永野順造
著「賃金の話」をよむ -

AUTHOR(S):

岸本, 英太郎

CITATION:

岸本, 英太郎. 労働市場論なき賃金論 - 永野順造著「賃金の話」をよむ -
. 経済論叢 1960, 86(2): 65-82

ISSUE DATE:

1960-08

URL:

<https://doi.org/10.14989/132777>

RIGHT:

經濟論叢

第百十六卷 第二號

労働市場論なき賃金論……………岸 本 英 太 郎 1

ブルック・ファーム……………穂 積 文 雄 19

イギリス革命における農業・

土地問題分析の視角……………尾 崎 芳 治 47

社会科学のひとつの立場……………出 口 勇 蔵 61

《記 事》

昭和三十五年度京都大学経済学会大会における公開講演

および研究報告の要旨…………… 74

昭和三十五年八月

京 都 大 学 經 済 學 會

労働市場論なき賃金論

——永野順造著「賃金の話」をよむ——

岸 本 英 太 郎

一

永野順造氏はその幾多の賃金に関する著書論文によって労働者階級に大きな影響を与えているといわれている。昭和二七年の総評の賃金綱領の執筆者が永野氏であることを考えただけでも、このことは十分首肯できるであろう。その著書論文は多くの労働組合でテキストとして使用されており、それだけに、その理論の検討は重要である。本年二月に刊行をみた永野氏の「賃金の話―その見方・考え方」は、入門書として書かれたものであるが、永野氏の賃金論・賃金観と見てよく、「永野理論」は本書に最もよく示されているとみて差支ないのである。したがって、以下、本書を通して、「永野理論」を検討しよう。

二

本書は、「賃金は労働力の価値を基礎としながらも、労資間の力関係によってきまる。したがって、賃金値上げ

を獲得するただ一つの方法は、賃金闘争である。賃金闘争以外に賃金を引き上げる方法はない」（本書八ページ）ことを明らかにせんとしたものである。

「賃金袋のなかの賃金」『労働の価格』は、賃金の現象形態」であり、「賃金の本質は労働力の価値である」とはもとより言うまでもないが、賃労働範疇」労働力の商品化の説明が不十分なため、賃金の現象と本質の関係が十分明らかになっていない。これは、入門書としては大きな欠点といわねばならないのである。

さて、永野氏は賃金の本質である「労働力の価値」をいかに理解されているであろうか。この理解の仕方のなかに「永野理論」の一特質があるといえるのである。

「労働力の価値とは、労働力を生産または再生産するに必要な、一定の量と質の生活必需品の価値の総和であり、全体であるかくて、いささか厳密さはかくけれども、労働力の価値とは労働者にふさわしい生活費であると考えてもよいであろう。

労働力の価値は、だから、どんな生活水準の労働者の生活をも意味するというのではない。毎日の疲労を完全に回復するような栄養と睡眠のとれるような条件を含む『食・住・衣・その他』の均衡のとれた消費生活である。最低生活の最低限界ではなくて、労働者が世間一般の人々のなかにまじって、肩身のせまい思いをしないだけの生活水準でなければならぬ。

しかも、このような生活水準による親子五人家族の生活に必要ないっさいの生活必需品の価値の合計でなければならぬ。独身生活者としての労働力の価値といえども、一人の生活費を基礎とするものであってはならない。労働力の価値には、独身者の労働力の価値、夫婦二人世帯の労働力の価値、親子三人の、四人家族の労働力の価値、というような区別はない。そのような区別があるのは、理論生計費というものだけであって、労働力の価値にはない」（三四～五ページ）

ここで、独身者や夫婦一人の者の労働力の価値も、親子五人家族の生活費としての労働力の価値に等しいとする議論は、納得的な説明ではない。もともと、労働力の価値は、労働力の需給が一致し、労資の力関係が均衡する場合の平均労働者の労働力の価格であり、この場合にはじめて独身者や夫婦二人の労働者の賃金＝労働力の価格も、

標準家族をもつ平均労働者の生活費としての労働力の価値によって規制されるのである。労働力の需給が一致し、労資の交渉力が等しくなる場合には、独身者や夫婦二人家族の労働者といえども、標準家族の生活費としての労働力の価値に等しい賃金でなければ働かないであらうし、資本もそれを支払うことを余儀なくされるからである。

次に、労働力の価値が「五人家族の生活費でなくてはならない」とすることも正しくない。標準家族の生活費とすべきであらう。永野氏は「人間は、三人以上の子供を生まなければ、したがって、五人家族の生活が保障されなければ、急速に減少し、衰滅状態におちいる」(三七ページ)として、五人家族説をとられるが、これは行きすぎた議論であらう。子供二人の四人家族が標準家族となる場合もあるし、そうなたからといって、人間が減少して衰滅状態におちいると考えるのは全く非現実的な独断とすべきである。さらに、妻が一般的に賃労働者化すれば、労働力の価値から、妻の生活費は脱落するから、この点からも、労働力の価値を五人家族の生活費とさめてしまうことは正しくないのである。

ところで労働力の価値は、標準家族＝平均労働者の生理的な生活費ではなく、「社会的文化的な生活水準」(四三ページ)を支える生活費であるが、永野氏はこれを総評の「賃金綱領」の「健康にして文化的な生活費」としての七万二千円より三割ないし五割は高い(五一ページ)とされて次のようにのべられているが、これは労働力の価値についての全くの観念的恣意的な解釈であるといわねばならないであらう。

「健康にして文化的な生活の最低限を計算するために、私は、いくつかの指標をもとめた。それは、つぎのような貧弱なものであったが、わが国の現在の国民生活の水準のもとにおける労働者の生活としては、やむをえないものであった。第一に、摂取栄養量はたつぷりと三五〇〇カロリー前後をとったが、動物性蛋白質の割合は四五パーセント前後しかとれなかった。……第二

に、住宅は、夫婦の寝室のはかに、三人の子供に一人一部屋の勉強部屋兼寝室を用意した。……第三に、電気冷蔵庫はぜいたくだとしても、少くとも氷冷蔵庫をもてる生活を要求した。……第四に、文化的な生活というからには、いろいろな趣味や娯楽を楽しみたいし、スキーもやりたいければスケートもやりたいところだが、それらのすべてを代表して、写真機を自由に使えるような生活とした。……第五に、せめてピアノ一台ほしいところであるが、労働者にピアノは、ドイツの労働者ならともかくわが国の労働者にはいさかぜいたくのようなことから、オルガンでがまんすることにした。

このような生活指標のすべてをふくむばかりでなく、このような生活指標とつりあいのとれた『食・住・衣・その他』のいっさいの生活必需品を、現在の収入にかかわりなく、現在の賃金に目をうばわれることなく、のびのびと計算してみた。そうしたら、昭和二十六年秋の物価水準で、月に七万二千元が必要となった。こうして総評の「賃金綱領」の健康にして文化的な生活のいとなめる賃金七万二千元ができあがったのである」(四九〇～五〇ページ)

「当時の賃金水準は、その最高のものでも一万五千元ペース程度のものであった」(五一ページ)のに、労働力の価値は、七万二千元より三割ないし五割高いところにあつたと水野氏はのべられるのである。しかも、この「労働力の価値とは、あるなんらかの望ましい大きさではなく、客観的に実在する大きさである」(五四ページ)とされ、マルクスに従つて、この「労働力の価値は、労働組合の意識的な基礎である」(八七ページ)と理解されているのである。一万五千元の賃金の労働者の組合が、七万二千元より三割ないし五割も高い労働力の価値を意識的な基礎としているというのは全くナンセンスであり、そのことは、永野氏自身が、七万二千元が、「各方面から猛烈な非難があげせられた。各産業別労組本部の理論生計費だつて、当時は、二万円から二万五千元程度のものであつたし、労調協の統一理論生計費にしてもたかだか三万五千円前後のものであつたのだから、みんながびっくりぎょうてんしたのも当然であつた」(五〇～五一ページ)として、これを認められていたのである。また、一万五千元の賃金の労働者にとつては、七万二千元よりも三割ないし五割も高い労働力の価値は、たとえそれが実在性のあるものだとしても、

「望ましい大きさ」であることは自明である。

労働力の価値は、賃金闘争に支えられつつ、生産力の発展に照応して、歴史的社会的に形成される社会的文化的な生活水準を支える生活費であり、したがって、潜在的にもせよ、すでにそれは平均労働者の生活慾求となつてゐるものでなければならぬであらう。その意味で、オルガンはいまだ日本の平均労働者の生活品とはなつてゐないから、労働力の価値にこれを含めしめることは誤りである。住宅にしても、永野氏が掲げる住宅標準は、実在性のないぜいたくな水準といえよう。「健康にして文化的水準」の生活にしても、それは潜在的にもせよすでに平均労働者の生活慾求となつてゐる生活品をもとに考えねばならないのである。わたしは、永野氏の生活指標のとり方に賛成することができない。まして、労働力の価値を、憲法にいう健康にして文化的な最低生活費よりも三割ないし五割高いとするにいたつては、理論的にも現実的にも何らの根拠もない恣意的な規定であるといわざるを得ないのである。永野氏は、さらに「労働力の価値の計算のためには、生理学や栄養学ばかりでなく、建築学、心理学、民族学、遺伝学、等々、およそ人間の生活に関係のあるあらゆる諸科学のたすけを借りなければならぬし、さらに、多くの長期にわたる実験までも必要としないわけにはいかないであらう」（四〇ページ）とのべられているが、これでは、とても「労働組合の意識的な基礎」とはならないであらう。労働力の価値は、もとより厳密に規定して計算しうるものなどといったものではなく、「正当な賃金」として、一般的社会的に理解しなければならぬのである。また、永野氏は、「賃金の本質が『労働力の価値』であるということは、労働者は、『労働力の価値』ごおりの賃金を請求する権利があるばかりでなく、賃金をいついかなる場合にも、『労働力の価値』までは高めることができる」ということを意味するのである」（五五ページ傍点岸本）とのべられているが、これは、誤解をうむ表現といわ

ねばならないであろう。現実の賃金を、労資の力関係だけをいれて、ただちに、「労働力の価値」から理解しようとする読者には、永野氏の言葉は余りにも非現実的だからである。したがってまた、「賃金は、労働力の価値を基礎としてきまり、使用価値によってはきまらない」（六〇ページ）、「賃金は、企業の支払能力によってはきまらない」（六七ページ）ということも、抽象的にはこれがいかに正しくても、現実的には、労働力の使用価値の大小（同一の労働で、その量の異なる場合）が賃金格差を生み、また企業の支払能力が賃金に直接に影響する事実を理論的に説明しないかぎり、読者に正しく賃金を理解させることはできないといわれねばならないのである。そして永野氏は、かかる現実の賃金を正しく説明されてはおられないのである。

三

次は、「労働力の価値は、どのようにして——労働の価格として——その姿をあらわすか」（七〇ページ）という具体的な賃金の問題である。この点について、永野氏は、「賃金は、労働力の価値を基礎としながら、労資間の力関係によってきまる。」（七九ページ）とされ、「労働力の価値は、労働力の価格となりうとするとき、賃金支払方法をテコとして『労働の価格』に飛躍し転化するのである」（九五ページ）と理解されている。すなわち「労資間の力関係をとおして、決定した賃金が、賃金支払方法によって支払われるさいに、賃金が、『労働の価格』としての現象形態をとり、それが賃金袋のなかに入れられるのである」（同上）とされる。

右にあらわれたかぎりの理解＝表現に間違いはない。賃金の支払形態がどうあろうと、賃金は一定の具体的な労働の遂行に基づいて支払われるのであるから、賃金は労働の価格として現象せざるをえないし、賃金の高低は、結

局において、労資間の力関係に依存するからである。だが問題は、このような理解のプロセスにある。

いうまでもなく、一国における平均労働者の再生産費としての労働力の価値は、さらに複雑に分岐して階層的な無数の具体的な労働力の諸価値となり、これが労働力の需給関係と労資の力関係とによって労働力の諸市場価格に転化し、(この市場価格を直接に規制するものが労働力の市場価値であり、これは需給関係の変化によって変動する。そして労働力の市場価格と市場価値は終局において一致する)これがさらに現実の労働に媒介されて、もろもろの労働の価格＝賃金となるのであり、労働力の価値が、労資の力関係によっていきなり具体的な賃金となるのではない。永野氏の賃金論には、具体的な労働力の価値と市場価値および市場価格を生みだす労働市場論が欠除しているといわねばならないのである。

なるほど、労働力という商品の取引において、労働者は、常にきわめて不利な立場に立たされ、その一つとして資本蓄積の一般法則による産業予備軍の生産⇓労働力の供給過剰が一言ふれられてはいるが(八五ページ)、これが、その枢軸にすえられていないのである。すなわち、永野氏は、労働力の供給過剰を、賃金論の根底にすえてはおられないのである。これといい、労働力の価値の階層的多様性の看過といい、いづれも労働市場論の欠除に由来する欠陥といえることができるのである。

この労働市場論の欠除による賃金論は、当然の帰結として、賃金決定を、一切、労資間の力関係に解消してしまふこととなる。「労働力という商品の売買・取引においては、資本家と労働者とのがんばりの力の差異が、ものをいつてくるし、労資間の力関係が支配せざるを得ない。……労資間の力関係のほうに、等価交換の法則・価値法則をおしとどめて、前面に出しやばってくる。……もちろん、労働力も商品であるからには、商品交換の根本法則た

る価値法則に支配されないわけにいかない。だけれども、労資間の力関係が対等でない場合、価値法則が作用する前に、労資間の力関係が支配するのである（七八～七九ページ）と永野氏はのべられているが、これでは、労働力の価値法則は完全に排除されてしまっていて、只言葉として使われているにすぎないといわざるを得ないであろう。価値法則は、商品が過剰なら、その価格は価値以下に下り、不足なら、その価格は価値以上に上り、需給が一致すれば、その商品の価格は価値に等しい、ということを示しており、したがって、労働力という商品の価格が、労働力商品の過剰のため、労働力の価値以下に下ったからといって、これは何も価値法則をおしとどめたり、価値法則が作用する前に労資間の力関係が作用することをいささかも意味しないのである。力関係が価値法則に先行するなら、価値法則はもはや法則としての意味を失ってしまうであろう。

この労働市場ぬきの力関係による賃金論は、労働組合の理解において重大な誤りをおかすことになるが、これは後にふれよう。

ここでは、労働市場ぬきの、したがってまた複雑な階層性をもつ具体的な労働力の価値ぬきの永野氏の賃金論では、現実の具体的な賃金の理解がいかにか妨げられるかについて一言しよう。永野氏によれば、賃金を規制する労働力の価値は、夫婦、子供三人の計五人家族の標準生活費であり、これは女子労働力をも規制するのであるが、女子が圧倒的多数を占める職種において、この女子労働力を規制するものも、五人家族の生活費としての労働力の価値であるとするれば、もはや何人をも納得させないであろう。この場合、女子労働力を規制するものは、単身者としての女子労働力の価値であり、この場合、この職種に成年男子労働者が就労していても、その賃金は女子労働力の価値によって規制されるのである。同様にまた、未成年労働者の支配的な職種においては、その賃金を規制するも

のは、永野氏の所謂労働力の価値ではなく、単身者としての未成年労働者の標準的生活費としての未成年労働力の価値である。どのような労働者といえども、その賃金を規制するものは、五人世帯の標準的生活費としての労働力の価値であり、「わが国の資本主義経済といえども、このような『労働力の価値』どおりの賃金をすべての労働者に支払っても、崩壊するようなことは決してないという確信がえられないかぎり、賃金の本質が『労働力の価値』であるということが、ほんとうに理解されているということにはならないだろう」（五四～五五ページ）とされる永野氏は、現実の賃金を、いきなり「労働力の価値」にむすびつけられており、労働力の価値の分割による女子労働力や未成熟労働力の価値の分化を無視しているといわねばならないのである。現実に四千元や六千元という低賃金の龐大な労働者に、昭和二十七年で十万円の「労働力の価値」どおりの賃金を請求・獲得しても、資本主義は崩壊しないという「確信」をもてなどということはむしろ暴言でさえある。賃金を直接に規制するものは、一般的抽象的な労働力の価値ではなく、その賃金をうる労働者・労働力の市場価値であることを看過してはならないのである。そして、この市場価値を規制しているのが、当該労働部門の具体的な労働力の価値であり、この具体的な労働力の価値がさらに所謂労働力の価値によって制約されているのである。この具体的な労働力の価値や労働力の市場価値は、労働市場の相違に照応して多種多様であり、その格差がどれだけであるかは、一概に言えない。ましてや「労働力の価値の格差は、最大限にみても、ただだか三割をでないだろう」（九七ページ）などということは、全くの誤れる独断であるといわねばならないのである。

四

労働市場論ぬきの賃金論は、労働組合をプレッシャーグループとしてしか理解させず、労働組合の原則を正しく把握することをさまたげているということができるのである。永野氏の次の言葉は正しい。しかし、ただ、この言葉があるだけで、これを労働組合の原則として整理されてはおられないのである。――

「労働者としては、資本家の力に対抗して、労働者の力を強化しないかぎり、賃金の決定は労働力という商品の売買・取引にさいして、労働者はますます不利におちいる。賃金は、価値法則＝等価交換の法則にしたがって、価値どおりに支払われることをやめて、労働者の力の弱さにおうじて、労働力の価値から切りさげられていく。

労働力の価値どおりの賃金を、資本家に支払わせるためには、価値法則に期待する前に、労資間の力関係を労資対等にしななければならない。

だからこそ、労働者は、労働組合をつくるのである。労働者は、労働組合をつくることによって、それぞれの経営、またはそれぞれの産業に使用されている労働力を一括し、代表をえらんで、労働力のダンピングを防止する。さらに、この労働組合を強化することによって、労資間の力関係における労働者の力を強化させる。」（九二ページ）

労働組合によって、労働力の安売りを、ダンピングを防止するという場合、一体どのようにして行うのか、その方策・手段こそ正に労働組合の原則である筈である。賃金闘争は、この労働組合の原則にのっとってはじめて、効果をおさめることができるのである。だが、永野氏は、賃金論にもとずいて、労働組合の原則を導き出されてはいない。労働市場論の欠除した賃金論の帰結として、この労働市場のコントロールに労働組合の役割と原則を見出しではおられないのである。「賃金闘争と賃金理論」という第八章でのべられているものは、労働組合の原則にもとずいた賃金闘争の論理の原則ではなく、専ら闘う力だけである。――

「労働力の売買・取引の交渉においては、等価交換の法則が、資本家の力によっておしのけられ、資本家の意志によって、価値以下の賃金が労働者に押しつけられるからこそ、労働者はこれへの抵抗として賃金闘争をおこない、価値どおりの賃金にむか

って、自分の賃金を少しでも引上げるように、労働力の売買・取引契約の変更を要求するのである、……賃金闘争の歴史は、賃金闘争が労資間の力の対決によって、はじめて賃金値上げを実現することができることを終始一貫してさししめしている。……

結局は、賃金理論を考慮しながら、賃金闘争を展開するために、創夫と工夫を最大限に生かして、徹底的にたたかい抜くに際し、誤謬を犯さないためにこそ、賃金理論が必要なのである。……」(一四五、一四八ページ)

かくて、賃金理論にもとづく「労働組合の原則」が全然語られることなく、「賃金闘争の条件」として、いきなり、「闘争に勝つためには、正しい戦術方針と、よい組織と、十分な準備とが必要である。そのためには、第一に、客観的な情勢分析と、力関係の評価とが問題となってくる」(一五〇ページ)として、これらについて論ぜられているにすぎないのである。

これでは基本的な抵抗の論理を欠除した賃金闘争といわざるをえず、したがって、かかる賃金闘争からはその成果を期待することはできないのである。

この賃金理論にもとづく労働組合の原則としては、労働時間の標準化とその厳守、同一労働同一賃金の原則＝賃率の確立、ユニオン・ショップの獲得、共済活動、などをあげることができであろう。

資本制社会においては、蓄積の一般的法則によって、労働力は一般に過剰であり、したがって、賃金は労働力の価値以下に低下する傾向がある。この場合、労働者は、生活難を補うために、残業を余儀なくされるであろう。ところで、残業は、同一の数の労働者でより多くの労働を遂行させるから、少くとも労働者の追加雇用を制限し、労働力の過剰化を一層促進する役割を果すことになる。労働時間の短縮とその標準化およびその厳重な順守は、この労働力の一層の過剰化による賃金や労働条件の悪化を阻止することになるのである。したがって、労働時間の標準

化については、労働組合は、標準労働時間以上は働かぬ、残業はやらぬと理解しなければならないのである。標準作業量の確定も、これと同様に考えてよいであろう。次に労働力の過剰のもとに、賃金が労働力の価値以下に低下する場合、労働者間の競争によって、賃金は、より低い方へむかつて低下する傾向があるから、同一労働同一賃金の原則の確立、すなわち同一の質量の労働に対して同一の賃金を支払わせることは、この低下傾向を阻止することになるのである。したがって、これは、できるだけ広い範囲の横断的な職種別賃率の確立によって、もつともよく賃金水準の低下を防ぎうるのである。この原則は、まず、男女別、学歴別、勤続年数別、民族別の差別賃金の撤廃によって、同一の労働に同一の賃率をむすびつけることによって実現される。先進国においては、賃率が確立しているのも、この原則は、専ら、男女同一労働同一賃金の原則ということになっているが、同一の労働でありながら、学歴別、勤続年数別の賃金格差が存在するばかりか、企業間においても大きな賃金格差が存在するわが国においては、この原則は、何よりもまず、横断的な賃率の確立として理解しなければならないのである。ところで、賃率の確立も、労働組合員に限定されれば、非組合員によるより低賃金での就業はさけられず、したがって賃金水準の低下も阻止できないであろう。ユニオン・シヨップは、この賃率を、非組合員にも拡張適用させることによって、非組合員による賃金水準低下の傾向を阻止するのが狙いである。さらに共済活動であるが、労働者が事故――失業・罷業・疾病・災害など――によって収入を失うとき、より劣悪な賃金や労働条件での就業や家族の苦汗労働者を阻止しえない。共済活動は、まずこの事故の期間の生活がある程度保障することによって、より低い賃金やより劣悪な労働条件の下での就業を防止するのである。

以上のごとき労働組合の原則は、労働力の過剰化をとおして賃金労働条件が悪化するのを防ぐのであるから、当

然に、労働市場のコントロールとしての意味をもつのである。労働力の過剰化による賃金水準の低下（資本の論理）を過剰のコントロールによつて生活を防衛する（労働組合の論理）のである。各単産の賃金綱領が、同一労働同一賃金の原則をいかに確立するかにその全関心を注いでいるのは、この意味でまことに正しい態度といふことができるのである。

五

ここで、賃金水準低下を阻止する重要な社会政策としての最低賃金制についての永野氏の見解を検討しよう。永野氏は、最低賃金制を、まず次のようにとりあげられる。――

「いまや、大企業の労働者の賃金は、労働者階級の全体としての賃金を引上げることなしには、現在の極端な賃金を、少くも八千円以下の賃金を、すべて禁止し排除するよりほかには、賃金値上の余地は完全になくなっているのだ。だから、いかなる労働者にも八千円の最低賃金制が、大幅賃金値上げのためには、どうしてもなくてはならないささ支柱である」（一七〇ページ）

どうして八千円という全国一率の最低賃金制が成立せねば、賃上げの余地が完全になくなったのか一向に理論的説明がなく、納得的ではない。八千円は、総評の昭和二十七年の賃金綱領においても掲げられた額であった。それが昭和三五年においても何等変っていないということは、この間の物価騰貴を考慮すれば、八千円という額がいかに恣意的な額であるかが分る。又全国一率ということも、一向に納得的ではない。先進国の最低賃金制の歴史は、業種別地域別の最低賃金制として成立・発展しているのである。八千円という額と全国一率への執拗なまでの固執は、最低賃金制闘争の発展を阻んでいるようにわれわれには思えるのである。

賃金は、それがいかに不当に低かろうと、それだけの理由があつて、低くなつてゐるのであり、低賃金の原因を客観的主体的に十分検討して、これを現実的に変更しうる条件を見出さぬかぎり、スローガンなどによつては、不当に劣悪な低賃金といえども、引上げは到底できないといわねばならないのである。

同一労働同一賃金の原則にもとづいて、賃率が確立しておれば、到底存立することのできない無数の中小資本が、極端な低賃金と結びつくことによつてのみ存立してゐる事実を看過してはならないのである。中小資本の存立を支える低賃金も、業種により、地域により異なることはむしろ当然である。過剰労働力の圧迫の具体的状況の差異により、同一業種にあつてさえも、地域により、賃金の格差を生むであらうし、又これにもとづく資本の存立条件も異つてくるであらう。最低賃金制は、この具体的な諸条件と現実のあるがままの低賃金の実態をふまえて、そこから出発しなければならぬのである。そうだとすれば、最低賃金制は、むしろ、業種別地域別の最低賃金審議会における労資代表の闘争と交渉とを通じて、具体的に最低賃金の額を決定し、且つ修正してゆくことが常道であるといえよう。全国一率八千円は、この額がたとえ低いものであつたとしても、業種により、地域により、労資のうけとり方は著しく異り、したがつて又労働者を到底、全国的な統一行動にかり立てることはできないのである。最低賃金制闘争は、業者間協定の、資本による最低賃金額の一方的協定の立てまを、労資対等の原則にもとづく決定方式に変えてゆくことの重要性はいうまでもないが、低賃金の実態に應じて、地域毎にこれを取りあげ、ここで低賃金労働者の組織化と最低賃金の統一団体協約の獲得闘争へとおしすすめてゆくことこそが重要なのである。労働市場の重要性を看過する者のみが、全国一率八千円に固執するのである。これから一日も早く脱脚することが、最低賃金制闘争をおしすすめる機縁となるとさへいいうるのである。

六

さて年功賃金制度という賃金の企業内格差と、企業内組合のもので企業間賃金格差の蔽存する事態のもとでは、賃金水準の低下傾向を阻止することができないということは、賃金理論のさし示すところである。同一の労働に従事する労働者間に賃金格差が存在すれば、この「労働の価格」としての賃金は、低い方の賃金によって引き下げられる傾向が生ずるからである。したがって、日本における賃金水準の低下傾向を阻止するためには、この日本の賃金における企業内および企業間賃金格差を撤廃する必要がある。これは、職種別・熟練度別の横断的な賃率の確立によってのみ、可能となるであろう。すなわち、同一労働同一賃金の原則の確立である。同一労働同一賃金の原則が確立しないかぎり、日本の低賃金構造は決して打破されないものである。各単産の賃金綱領が、この原則をとりあげ、これをいかに実現するかを検討しているのは、それがいかに困難な仕事であるとしても、きわめて正しい態度であり、正当に評価されねばならないのである。

ところで、永野氏は、賃金綱領の同一労働同一賃金の原則のとりあげ方をいかに評価されているであろうか。

「独占資本は、職階給をさらにいっそう改悪するために、職務評価による職種別賃金を推進するために、同一労働同一賃金の原則を大義名分としているし、『にしきのみはた』としている。日経連も生産性本部も同一労働同一賃金の原則を根深く啓蒙宣傳していることを見のがすべきではない。なぜならば、同一労働の測定と決定とは、容易に職務評価に通ずるからである。職務評価による賃金決定は、ほかならぬ職種別賃金であり、最悪のアメリカ型賃金である。作成さるべき賃金綱領は、なにはさておいても、この職務評価による職種別賃金だけはまず第一に排撃しなければならぬはずである。

もともと労働組合が同一労働同一賃金の原則を主張しているのは、男女間の同一労働・同一賃金であり、人種間の同一労働同一賃金であり、異民族の賃金差の撤廃の要求である。だから、わが国においては、男女間の同一労働同一賃金であり、朝鮮人に

たいする不当な低賃金の撤廃であるばかりでなく、臨時工と木工との同一労働同一賃金が是非とりあげられねばならない、また大企業と中小企業との同一労働・同一賃金が、なんらかの方法で解決されねばならない問題である。賃金綱領は、このような同一労働同一賃金の原則をたかだかとかかげるべきである。

しかし男女同一労働・同一賃金はともすれば、くちさきだけになってしまっている。臨時工と木工との同一労働・同一賃金にいたっては考えてもみられないのが実情であらう。」（一八八ページ）

ここでは、年功賃金制度自体が、最も根源的な同一労働同一賃金の否定であり、低賃金の原因であることが看過されているといえよう。

資本の一方的な職務評価による職務給が、同一労働同一賃金でないことは、日経連自身さえこれを認めているところである（日経連「日本経済の安定成長への課題と賃金問題」）

職務評価自体とこれと結びつく賃金の双方が、労資の団体交渉によって確立されるとすれば、一企業内にかぎり、同一労働同一賃金が確立することになる。もともと賃金の労資による決定とは、この賃金が発生する労働自体の格付けを前提とする。この労働の格付けが行われなくて、賃金が、労働自体とは何等の関係もない学歴や勤続年数などの要素によって決定されているところに、日本の賃金制度の最大の特徴があるということができるのである。したがって、職務給の排撃というスローガンからは、賃金を労働と直接にむすびつける道は見出せないのである。労働の格付けの経験をもたない日本の労働組合は、矢張り、経験を通して、自らの労働を格付けし、これをもつて、資本の一方的な職務評価を排撃し、資本による職務評価と職務給の決定の恣意性を批判し、職務の評価自体を、労働の格付けとして、これを労資双方で決定し、この格付けされた労働にたいする賃金を、労資双方で決定し

てゆかなければならないのである。この格付けされた労働にたいする職種別賃金の決定によって、はじめて男女や臨時工・木工の同一労働同一賃金の原則が確立されるのである。したがって、永野氏が、「同一労働同一賃金の原則を、年功序列賃金を訂正するものとして、能力賃金、熟練度別賃金として、賃金要求形式に採用するならば、賃金闘争の組織はドエライ困難に当面せざるをえないであらう」（一九一ページ）とのべられるとき、永野氏は、同一労働同一賃金の原則の核心を看過しているといわねばならないのである。男女同一労働同一賃金といい、臨時工・木工同一労働同一賃金といい、年功賃金制度をそのままにしておいては、年齢別の同一労働同一賃金が成立するだけで、同一労働同一賃金の原則は、一企業内においてすら、実現しないのである。したがって永野氏の次の言葉は決定的な誤りといえることができるのである。

「このような能力賃金や熟練度別賃金を同一労働・同一賃金の原則によって要求しようとする人たちは、ともすれば男女同一労働同一賃金を過少評価しているし、木工と臨時工の同一労働同一賃金や大企業と中小企業の同一労働・同一賃金にはふりむくうともしてはいない。これでは、……独占資本の同一労働同一賃金の原則と全く同一になっってしまったのだらうか」（一九〇ページ）

企業内組合と企業別交渉のもとでは、職種や熟練を、全産業規模で、横断的に格付けするとは事実上不可能であるが、しかし単産の賃金綱領は、決して単に企業内だけで賃金を考えてはおらず、横断的な賃率として考えていることを永野氏は看過されている。そして横断的な賃率ぬきの同一労働同一賃金の原則などありえないことを永野氏は理解されていない。綱領は、企業別組合による企業別交渉を、単産による集団交渉にきりかえ、団交権や協約締結権やスト権を単産に移譲し、統一団体協約をむすぶことによって賃率の確立を目指しているのであって、この

ことの看過は、単産への重大な侮辱といわねばならないのである。

企業間賃金格差のはげしいわが国では、一挙に全産業別の賃率をつくることは不可能である。それは生産条件のほぼ等しい企業間毎に、横断的な賃率の形成が目指されることになるが、年功賃金の打破なくして、これは絶対に不可能である。そしてこの年功賃金の打破のうちに、賃金と労働とを直接に結びつける賃率の確立がはかられるのである。そして、これが、企業の枠をこえて、生産条件のほぼ等しい企業間で統一的に考えられると同時に、団体交渉や協約締結やストライキの権利を漸次単産に移譲し、企業別組合の脱皮がはからねばならないのである。

職種別熟練度別の横断的な賃率の確立してはいないわが国にあっては、この確立への方向こそ、同一労働同一賃金の原則確立への道であり、これを男女同一労働同一賃金や本工・臨時工同一労働同一賃金の原則に至小化することは、重大な誤りであるといわねばならないのである。

七

以上、いくつかの点にわたって、永野氏の「賃金の話」を検討した。それは、労働市場論ぬきの賃金論であり、ここからすべての誤りが生じているのである。かかる賃金論からは、正しい賃金闘争の方向は決してでてこないことを知らねばならないのである。